### Accord sur le contrat de génération au sein de l'Unité Economique et Sociale Norauto

### Entre les soussignés :

L'UES Norauto, représentée par Madame Anne-Danièle FORTUNATO, Directrice des Relations et des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet :

Et

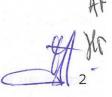
Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AISSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Patrick BAUDUIN en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Monsieur Laurent DESPRES en qualité de Délégué Syndical Central CGT
- Monsieur Henry MULLER en qualité de Délégué Syndical Central FO.

Il est conclu l'accord suivant :

An

### SOMMAIRE



### **PREAMBULE**

En 2009, Norauto et les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'emploi des salariés âgés qui a abouti à l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés au sein de l'Unité Economique et Sociale de Norauto du 28 décembre 2009.

Cet accord avait pour objectif global de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés et un vieillissement actif par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les collaborateurs seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertise.

En mars 2013, un bilan de l'accord a été présenté aux organisations syndicales signataires, reprenant l'ensemble des mesures prises et des avancées réalisées, à savoir :

- le recul de l'âge moyen de cessation d'activité à 60.4 ans à fin 2012,

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles par la mise en place des entretiens de seconde partie de carrière,

le développement des compétences et accès à la formation par une communication sur les

différents dispositifs de formation aux collaborateurs de 50 ans et plus,

- la transmission des savoirs et le tutorat par la proposition de formation de tuteur à l'ensemble des collaborateurs de plus de 55 ans, et dispense de cette dernière aux collaborateurs volontaires,

l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité

- l'aménagement des fins de carrière et la transition vie active-retraite par une information des collaborateurs sur les dispositifs de préparation à la retraite, le temps partiel de fin de carrière, le cumul emploi-retraite.

Les parties ont souhaité poursuivre la démarche entamée en 2009 et conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, à la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 et au décret du 15 mars 2013 ; l'inscrire dans une réflexion plus large incluant l'emploi des jeunes et leur intégration dans l'entreprise ainsi que la gestion et la transmission des compétences. Cette démarche conduit à la conclusion d'un accord sur le contrat de génération.

Par le présent accord, la Direction et les partenaires sociaux affirment leur volonté de travailler à l'alliance des générations.

Elles considèrent que les jeunes sont une chance et un investissement pour l'entreprise, et reconnaissent la valeur des salariés plus âgés, riches d'une expérience à partager.

### Article 1 - Objet et champ d'application de l'accord

Compte tenu des principes énoncés dans le préambule, le présent accord a pour objet de répondre aux objectifs suivants :

- faciliter l'intégration durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- favoriser l'embauche et le maintien en emploi des salariés âgés,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Norauto quel que soit le type de contrat.

La composition de l'UES Norauto, au jour de la conclusion du présent accord, est précisée en annexe 1.

HM

J3-

Accord sur le contrat de génération

### Article 2 - Diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé dans l'entreprise, préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord.

Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement, et identifie les métiers dans lesquels la proportion d'hommes et de femmes est déséquilibrée.

Il comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans l'entreprise,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- aux « compétences clés » de l'entreprise,
- aux conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

### Article 3 - Populations concernées par le contrat de génération

Au 31 décembre 2012, l'effectif des collaborateurs de Norauto est réparti de la manière suivante :

Tranche	s d'âges		Répartition	des effectifs	
Supérieur ou égal à	Inférieur à	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Total	% effectif total
65	67	usb <b>1</b>	snet1q e	2	0,0%
62	65	3	ana 3 , ,	6	0,1%
60	62	7	4	11	0,2%
57	60	26	36	62	1,1%
55	57	27	38	65	1,1%
50	55	74	216	290	5,0%
45	50	126	359	485	8,3%
30	45	531	1811	2342	40,2%
26	30	153	770	923	15,8%
0	26	228	1418	1646	28,2%
		1176	4656	5832	100,0%



Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

### Les « jeunes » :

Compte tenu du diagnostic préalable et des constats établis, la Direction et les partenaires sociaux ont défini comme « jeunes », les personnes quel que soit leur âge, recrutées dans l'entreprise en CDD, contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation avant d'avoir atteint 26 ans, et avant la promulgation de la loi du  $1^{\rm er}$  mars 2013, en cas de transformation de leur contrat en CDI, ou de moins de 30 ans lorsqu'ils sont reconnus « travailleur handicapé ».

### · Les « salariés âgés » :

Compte tenu du diagnostic préalable et des constats établis, la Direction et les partenaires sociaux ont défini comme « salariés âgés » les personnes dans les tranches d'âges ci-dessous :

- les salariés <u>en poste</u> d'au moins 55 ans,
- les salariés embauchés à partir de 45 ans.

### Article 4 - Mesures prises en faveur de l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise

A partir de l'analyse du diagnostic, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

### Article 4.1 - Objectifs de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Objectif : Embaucher 120 jeunes en contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise sur les trois ans de l'accord.

### Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de jeunes recrutés en CDI,
- la part des jeunes dans les effectifs globaux au sein de l'UES Norauto,
- le turn over des jeunes.

### Article 4.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

### Article 4.2.1 - Mesures d'intégration

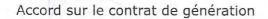
Afin de permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise, la Direction met en place un parcours d'intégration.

Le premier jour de son arrivée, le collaborateur se verra remettre sa tenue de travail et ses équipements de protection individuelle.

Cette même journée, le nouveau collaborateur se verra présenter son « parrain » au sein de l'entreprise, dont le rôle sera défini ci-après.

Il fera le tour du centre ou du service puis déjeunera le midi avec son manager, et si possible également avec son parrain ou un membre du centre ou du service.

Il se verra remettre l'ensemble des documents relatifs à la vie de l'entreprise : organigrammes, consignes de sécurité, régime de frais de santé, la liste des accords applicables au sein de l'entreprise, ainsi que la clé GPS (Guide Pratique du Salarié).



Enfin, le nouveau collaborateur participera, avant la fin de sa période d'essai, à une session d'accueil:

- une journée pour les collaborateurs non encadrant,
- deux journées, au siège social de l'entreprise, pour les collaborateurs encadrant.

### Article 4.2.2 - Mesures d'accompagnement et de formation

Dès son arrivée, le nouveau collaborateur devra bénéficier de la formation au e-learning sécurité. Tout au long de sa vie au sein de l'entreprise, le collaborateur pourra bénéficier d'un parcours de formation en fonction de son poste et de son expérience.

L'ensemble des formations est disponible via le logiciel de formation, accessible à tout collaborateur à partir du Portail RH.

Le manager présente au jeune un collaborateur « parrain »\* qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le parrain est un salarié volontaire, dont le rôle est d'accompagner, informer et témoigner de sa connaissance de l'entreprise, rassurer et motiver le jeune.

Dès 2014, la Direction des Relations et des Ressources Humaines sensibilisera les collaborateurs de l'entreprise au rôle de parrain et mettra en place une charte du parrainage.

Article 4.3 - Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Afin de veiller à la bonne intégration du jeune et de garantir les modalités prévues ci-dessus, les parties signataires au présent accord prévoient des entretiens de suivi, en complément des points d'activité réguliers.

Ces entretiens seront menés par le manager du jeune.

Au cours de ces entretiens, la découverte du métier, l'acquisition des méthodes de travail et des compétences seront abordées afin de détecter les besoins d'adaptation et de formation du jeune pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

A cet effet, une fiche de suivi sera mise en place.

Il sera procédé à un premier entretien à l'issue de la période d'essai du jeune, puis avant la fin de la première année d'embauche.

Les chargés de recrutement de chaque région et des services centraux veilleront au respect de cette périodicité ainsi qu'au bon déroulement de l'entretien.

Article 4.4 - Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Article 4.4.1 - Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants

### 1- <u>Développement</u> de l'alternance

L'entreprise, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance - contrat d'apprentissage ou de professionnalisation - s'engage à développer ses partenariats avec les écoles, universités, IUT, ... par le renforcement de sa communication sur le nombre de contrats et les métiers ouverts à l'alternance.

\* il s'agit du terme d'entreprise pour désigner le référent prévu par les textes relatifs au contrat de génération

Objectif chiffré : Avoir accueilli 275 jeunes en contrat d'alternance au sein de l'entreprise à la fin de l'accord.

<u>Indicateurs chiffrés</u>: Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat d'alternance pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de jeunes en contrat d'alternance,
- le nombre d'embauches au terme de la période d'alternance.

### 2- Modalités d'accueil des alternants

Dès l'embauche, chaque jeune en contrat en alternance sera pris en charge par un tuteur.

Le tuteur donne sa cohérence à la formation de l'alternant entre les enseignements théoriques et la pratique en entreprise. Il assure également la liaison avec l'établissement de formation.

Conformément à l'article L.6223-5 du Code du travail, «il a pour mission de contribuer à l'acquisition par le jeune dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé ».

Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Les missions du jeune seront déterminées en collaboration avec ce dernier.

Un parcours d'intégration individualisé sera mis en place par le tuteur au sein de l'entreprise, et se déclinera en plusieurs phases, telles que l'intégration, la découverte du métier, l'acquisition des compétences et méthodes de travail, l'approfondissement des compétences et le suivi de la progression.

Ce parcours fera l'objet d'un suivi, via une fiche interne spécifique à l'entreprise en cours d'élaboration, et des points d'activité réguliers seront effectués.

Afin de permettre au tuteur de disposer des outils et des méthodes pour assurer au mieux sa mission, la Direction s'engage à ce que chaque tuteur bénéficie de la formation de tuteur dont le programme est annexé au présent accord.

Le tuteur disposera du temps nécessaire pour mener à bien sa mission.

### Article 4.4.2 - Modalités de recours aux stages et accueil des stagiaires

La Direction s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire.

Dans ce cadre, l'entreprise souhaite harmoniser ses pratiques de rémunération des stagiaires, par la mise en place d'une grille de rémunération unique qui prend désormais en considération le niveau d'étude et les missions confiées.

Dès le premier jour d'intégration, chaque stagiaire se verra remettre une tenue de travail ainsi que les équipements de protection individuelle travail.

Le nouveau stagiaire devra bénéficier de la formation au e-learning sécurité cette même journée.



### Article 5 - Mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés

A partir de l'analyse du diagnostic, les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

### Article 5.1 - Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche

Objectif: Embaucher 15 salariés âgés sur les 3 ans de l'accord.

### Indicateurs chiffrés :

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des salariés âgés en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- le nombre de séniors recrutés en CDI,
- la part des séniors dans les effectifs globaux au sein de l'UES Norauto,
- le turn over des salariés âgés.

### Article 5.2 - Objectifs de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au regard du diagnostic, il apparait que l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans, sous contrat à durée indéterminée, pour les 3 derniers exercices, est de 60 ans et 4 mois.

<u>Objectif</u>: Reculer l'âge moyen de cessation d'activité des collaborateurs de plus de 55 ans pour parvenir à l'âge légal de départ volontaire à la retraite (en vigueur au moment de la signature du présent accord, et hors dispositif carrière longue) au terme des 3 ans de l'accord.

<u>Indicateurs chiffrés</u> : Afin d'apprécier l'évolution de l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans.

Au regard de ce même diagnostic, il apparait par ailleurs qu'au 31 décembre 2012, les collaborateurs de plus de 55 ans représentaient 2.5% de l'effectif total de l'UES Norauto.

Objectif: Atteindre 3,5% (soit 60 collaborateurs de plus) de salariés âgés de 55 ans et plus dans les effectifs de l'entreprise au terme des 3 ans de l'accord, à effectif constant.

<u>Indicateurs chiffrés</u>: Afin d'apprécier l'évolution de la proportion des salariés âgés dans l'effectif de l'entreprise, les parties signataires conviennent de suivre annuellement :

- la proportion des salariés âgés dans l'effectif global.

Article 5.3 – Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Norauto souhaite développer les actions relatives à l'ergonomie, la prévention et l'aménagement des conditions de travail pour améliorer et favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés.

Dans le cadre de l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés signé en 2009, Norauto a d'ores et déjà Arentrepris des actions spécifiques visant à améliorer la prévention des risques professionnels en agissant en amont et prioritairement sur les risques liés à la manutention, à la répétition des gestes et des postures contraignantes, à l'ergonomie du poste de travail ou encore sur les protocoles de sécurité.

Accord sur le contrat de génération

A titre d'exemple, les actions suivantes ont déjà été organisées :

- action de formation en e-learning obligatoire pour tous les collaborateurs,
- action sur l'ergonomie du poste d'encaissement.

En lien avec le Responsable Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail, Norauto entend poursuivre sa démarche de mise en place d'organisations de travail sécurisées et respectueuses des collaborateurs.

### Analyse des conditions de travail :

Dans le cadre des CHSCT, une attention particulière sur les accidents du travail et maladies professionnelles des collaborateurs âgés de plus de 50 ans sera portée ; celle-ci sera complétée par une analyse détaillée annuellement.

### Amélioration des conditions de travail :

Pour favoriser le maintien dans l'emploi, le Responsable Hygiène Sécurité et Conditions de Travail travaillera sur la durée de l'accord, sur l'aménagement des postes de travail et le choix des équipements de travail dans la perspective d'en assurer la plus grande adéquation avec l'évolution des conditions physiques de chaque salarié âgé.

L'entreprise associera et consultera le CHSCT sur cette démarche.

Une attention toute particulière sera également portée aux collaborateurs âgés souhaitant changer de poste et/ou de métier en raison de leur état de santé.

La société s'engage à étudier leur demande compte tenu des postes ouverts et des compétences requises pour y répondre.

### Aménagement du temps de repos :

Norauto continuera de proposer à tous les collaborateurs de plus de 55 ans d'avoir, au moins une fois par mois, son jour de repos planifié le samedi, ou en fonction du souhait du collaborateur.

### Article 5.4 - Actions retenues sur les domaines proposés

Parmi les différents domaines d'actions prévues par les textes, les parties signataires conviennent d'agir plus particulièrement dans les domaines suivants :

- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
- développement des compétences et accès à la formation,
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

### Article 5.4.1 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion active des âges :

Le bilan de l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés de 2009 a mis en avant les difficultés pratiques de la mise en place des entretiens de seconde partie de carrière.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre le dispositif en le proposant systématiquement aux collaborateurs de 55 ans et plus.

Une attention toute particulière sera portée aux demandes de changement de poste. Dans ce cadre, un bilan de compétence sera possible dans le cadre du Fongécif.

### Article 5.4.2- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans un contexte de modification de l'environnement et d'évolution des métiers de l'automobile  $\mathcal{M}$  (évolutions technologiques des véhicules, nouvelles prestations et règlementations, etc.), les parties Accord sur le contrat de génération

signataires rappellent que chaque collaborateur doit être en mesure de bénéficier d'un temps de formation permettant d'aborder positivement les étapes et changements dans les parcours professionnels et de développer ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

Dans cet esprit, l'entreprise s'engage à faire connaître, de manière plus spécifique aux salariés âgés de 55 ans et plus, les différents processus de formation accessibles et le contenu de leurs apports de nature à favoriser les évolutions de carrière et les mobilités professionnelles.

Pour ce faire, la liste des actions de formation disponibles au sein de l'entreprise, ainsi qu'une information spécifique sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de droit individuel à la formation (DIF) seront communiquées aux collaborateurs de 55 ans et plus.

Norauto accompagnera les collaborateurs volontaires de 55 ans et plus dans leur démarche de VAE, de DIF et d'accès aux actions prévues dans le Plan de formation.

Afin d'apprécier l'accès des collaborateurs de 55 ans et plus aux dispositifs précités, les parties signataires conviennent de suivre annuellement la part des collaborateurs âges ayant bénéficié d'au moins une action de formation.

### Article 5.4.3 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Dans la continuité de l'accord en faveur de l'emploi des salariés âgés, Norauto et les partenaires sociaux affirment l'intérêt de mettre à disposition des moyens d'information à la préparation à la retraite dès l'âge de 55 ans.

C'est pourquoi une information spécifique sera personnellement remise aux collaborateurs de 55 ans avec pour objectif :

- ⇒ d'informer sur les dispositions en matière de retraite, les démarches administratives, etc.
- ⇒ d'expliquer les dispositions conventionnelles existantes (notamment le Capital de fin de carrière)

En partenariat avec les Centres d'Information de Conseil et d'Accueil des Salariés (CICAS) notamment, chaque collaborateur de 55 ans et plus volontaire bénéficiera d'une formation « préparer ma retraite », portant notamment sur les droits à retraite complémentaire et sur la constitution du dossier de départ en retraite.

### Temps partiel de fin de carrière pour les collaborateurs à temps complet

Les collaborateurs à temps complet, qui souhaitent réduire leur temps de travail au cours des deux dernières années précédent la liquidation de leurs droits à la retraite, pourront réduire leur durée du travail :

- de 20 % au minimum pendant deux ans,
- de 50 % au maximum pendant deux ans.

Pour bénéficier de cette mesure, les conditions suivantes sont requises :

- pouvoir bénéficier dans les deux ans d'une pension de retraite,
- avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- avoir un contrat de travail à temps plein dans les 12 mois précédents.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du collaborateur qui en formule la demande au Responsable Ressources Humaines de sa région, et donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail. Le volume horaire et les modalités de cette réduction du temps de travail seront définis d'un commun accord entre le collaborateur et son responsable en fonction des nécessités du service et de l'activité du

La demande devra intervenir au moins 2 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

Norauto s'engage à répondre et informer le collaborateur des implications du dispositif (notamment en matière de rémunération, de retraite...), dans le mois suivant la réception de la demande écrite.

Accord sur le contrat de génération

10

Dans la perspective d'une cessation d'activité anticipée ou progressive, le collaborateur pourra bénéficier du compte épargne temps pour aménager son temps de travail dans les conditions précitées, de manière à ne pas subir une perte de rémunération si le crédit de son CET le lui permet.

Il sera proposé à tous les collaborateurs de 55 ans et plus de s'investir dans la Fondation Norauto.

### Article 6 - Mesures prises en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Les parties au présent accord estiment que le transfert et le partage des savoirs et des compétences est un vecteur d'enrichissement mutuel. Cette transmission et ce partage doivent pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante.

En conséquence, elles décident de mettre en place les dispositifs suivants :

### Mise en place d'un nouveau Portail informatique

Un nouveau Portail informatique sera mis en place par la Direction avant le terme du présent accord. Il permettra notamment aux collaborateurs intégrant l'entreprise de trouver l'ensemble des informations nécessaires à leur parcours au sein de l'entreprise.

### Mise en place de parcours au sein de l'entreprise

Norauto offre de nombreuses possibilités d'évolution à ses collaborateurs et souhaite poursuivre cet investissement dans le développement des compétences en mettant en place des parcours au sein de l'entreprise.

A titre d'exemple, les collaborateurs pourront intégrer « l'école des mécaniciens » afin d'atteindre un niveau d'expertise dans leur métier. Ils pourront également avoir accès tout au long de leur vie professionnelle aux parcours « Chef D'atelier » ou « Responsable Ventes »...

### Mise en place de relais

Dans le cadre du développement de ses projets stratégiques et dans l'accompagnement du changement, Norauto met en place des « relais ». Le relais est le garant de la bonne application des nouveaux process. Il partage ses compétences et son expertise avec les autres collaborateurs en les orientant et les guidant sur l'utilisation des nouveaux outils.

Ces relais peuvent aussi bien être des collaborateurs jeunes ou âgés et doivent permettre de favoriser la coopération intergénérationnelle et le partage des savoir-faire au sein de l'entreprise.

### Article 7 - Egalité professionnelle et non discrimination

Les parties signataires s'engagent à assurer les objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de mixité des emplois,
- d'égalité d'accès à l'emploi.

Ainsi, pour la mise en application des différents engagements qu'elles ont pris dans le présent accord, la Direction veillera à la bonne application de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la conciliation vie professionnelle et vie familiale et à dénoncer tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des collaborateurs (trices).

Par ailleurs, lors du recrutement des jeunes et des seniors, l'entreprise s'engage à assurer l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche.

Ainsi, les parties rappellent que selon les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, AM « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses

Accord sur le contrat de génération

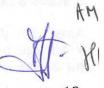
mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge , de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

### Article 8 - Mise en œuvre et suivi de l'accord d'entreprise

### Article 8-1- Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les différentes actions ainsi définies, prises au regard des engagements forts de l'entreprise en faveur de l'emploi des jeunes et des séniors, se dérouleront selon le calendrier arrêté suivant :

Action	Calendrier prévisionnel de	Suivi
	réalisation	
Mise en place d'une grille de rémunération des stagiaires (article 4.4.2)	2013	rysspanent dans le développen entreprise, une d'exemple, les collaborates
Mise en place d'un entretien de suivi (article 4.3)	construction and a second and a	Annuel
Présentation d'un parrain Charte du parrainage (article 4.2.2)	es projets strettigiques et dens l Le reiets es 14102 n de la conne spentise avec les et use collaborat	Annuel du nombre de parrains désignés
Mise en place d'un parcours d'intégration (article 4.2.1)	e tent us me 2015 coll pasting a	Annuel
Embaucher 120 jeunes en CDI (article 4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes embauchés en CDI
Avoir accueilli 275 jeunes en contrat d'alternance (article 4.4.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de jeunes er alternance



Mesures pri	ses en faveur de l'emploi des s	alariés âgés
Action	Calendrier prévisionnel de réalisation	Suivi
Planification au moins une fois par mois du samedi en repos pour les plus de 55 ans	2013	Annuel
(article 5.3)		
Mise en place d'un temps partiel de fin de carrière (article 5.4.3)	2013	Annuel
Mise en place d'une formation « préparer ma retraite » pour les plus de 55 ans (article 5.4.3)	2014	Annuel du nombre de collaborateurs formés
Proposition d'un entretien de seconde partie de carrière aux plus de 55 ans	2014	Annuel
(article 5.4.1)		ons arcopa eneglique en ottolové o
Communication de la liste des actions formation aux plus de 55 ans	2014	Annuel
(article 5.4.2)	mase of a areat present in edition	NETS A SECURE STATE WOOD HERMAN TO NET OF THE COMMENT OF THE COMME
Embaucher 15 salariés âgés en CDI (article 5.1)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel du nombre de salariés âgés embauchés en CDI
Reculer l'âge moyen de cessation d'activité des plus de 55 ans et augmenter la part des salariés âgés dans l'effectif global de l'entreprise	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel
(article 5.2)	HIDDAN AD BENDE 1875 BÖRNAMI	e sera politica pol intre naco
Analyse détaillée des conditions des accidents de travail et maladies professionnelles des plus de 50 ans	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel
(article 5.3)		Attach
Amélioration des conditions de travail (aménagement de poste, choix des équipements de travail) (article 5.3)	Sur les 3 ans de l'accord	Annuel



### Article 8-2 - Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

### Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de mettre en place un observatoire de suivi de l'accord composé de représentants de la Direction de Norauto et des signataires du présent accord.

Cette commission se réunira une fois par an pour examiner un bilan intermédiaire des réalisations de l'accord et pour présenter les actions précises qui ont été mises en place au regard des engagements pris dans le présent accord.

Lors de la dernière année d'application de l'accord, elle se réunira afin d'en apprécier le bilan global.

L'entreprise transmettra chaque année à l'autorité administrative compétente, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce document est également transmis aux signataires du présent accord.

### Evolution de l'accord

Norauto s'engage à ouvrir des négociations avec l'ensemble des organisations syndicales afin de permettre des évolutions sur les actions proposées dans le présent accord.

Les évolutions apportées seront inclues au présent accord par voie d'avenant.

### Article 9 - Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et prendra fin au plus tard le 30 septembre 2016. A cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

### Article 10 - Révision

Dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail, chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée aux différentes parties signataires et adhérentes.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Elle sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt donnant lieu à signature du présent accord.

### Article 11 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du léprésent accord et fera l'objet d'un dépôt par la direction selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Accord sur le contrat de génération

14

### Article 12 - Dénonciation

Conformément aux articles L.2261-9 à L.2261-13 du Code du Travail, les parties signataires ne pourront dénoncer le présent accord.

### Article 13 - Dépôt et publicité

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent accord et ses annexes seront déposés en deux exemplaires, l'un sur support papier et l'autre sur support électronique, accompagné des pièces requises auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lille.

Le présent accord et ses annexes seront également déposés en un exemplaire original auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de l'UES Norauto.

A l'issue du délai d'opposition, les dispositions du présent accord prendront effet.

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble du personnel par voie d'affichage sur les tableaux d'affichage en permanence dans tous les sites Norauto et sera également consultable sur le portail RH.

A Lesquin, le 27/09/2013

En 10 exemplaires originaux dont un remis à chaque partie.

### Pour l'UES Norauto :

Anne-Danièle FORTUNATO, Directeur des Relations et Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

Accord sur le contrat de génération

CGT, représentée par Laurent DESPRES

FO, représentée par Henry MULLER

AM

### ANNEXE 1 : Liste des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Sainghin en Mélantois (59 262), 511/589 rue des Seringats, est composée de :

- NORAUTO France
- → NORAUTO INTERNATIONAL
- ⇒ CAMANOSQUE
- ⇒ CAMARO
- CAREIMS
- ⇒ CENTRE AUTO VALENCE
- CAPAULES
- ⇒ CAVASUD
- ⇒ CENTRE AUTO NIORT
- ⇒ CALAFLECHE
- ⇒ CAVIGNEUX
- ⇒ CABIZANOS
- ⇒ CADIVILLE
- NAS
- ⇒ CAPDIEPPE
- ⇒ SAS VAL D'EUROPE
- ⇒ CAGARGES
- ⇒ CAVITROLLES
- ⇒ CALIVRY
- ⇒ CAMORTEAU
- ⇒ CAGUILERS
- ⇒ CADOLE



### DIAGNOSTIC NORAUTO CONTRAT DE GENERATION

ANNEXE 2 : Diagnostic préalable

Année 2012	
	Temps plein et temps partiel
Pyramide des âges	Catégorie : Ensemble des catégories

									31/12/2012	2012								50				
Tranches d'âpes remarquables	Tranches d'âges	ed signs	di	Répartition	tition des effectifs		Andenneté	naeté	Occupat	Occupation à temps partiel	s partiel		Formations		Project	Projection départs à la	a la setraite				Mouve	Mouvements du personnel sur l'année
	ļi	1	Names -	Nombre Merces	į	,1	dens Passengelas	dies di se	California in the particular i	Daen N. de Personne	N manufacture of the party of t	Politikes did Stancisk	News Special States	graphing agrantique	legitings my health truc	1902	Mis.		1		Will Will Will Will Will Will Will Will	94
coffice defication of a second	70						***************************************	100	and the second										Year			
1016000	1.9	7.0											100				T RESERVE OF THE PROPERTY OF T	530	lolo na J s		gu (gu	
as aww	9	19	М	jv:I	N	%0′0	18,5	8. 8.				ri	20%	77	N			Oes poess	utp vəllu,	Treat	riving.	
23 4 10 13 14 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15 15	69	9	m:	m	<b>6</b>	0,1%	14,5	7,2	20%	67%	83%	н	17%	68	ō	verane (r. 2000)		) (1039/569)	Marker of the Control		m	rt
eatifa fine eabitri (inores	8	62	7	4	#	0,2%	13,5	1,6	45%	%08	79%				w	, ú	н	( <b>2 19</b> 47511)	nbneif		14	7
wo read an	57	09	26.	ф. 6	29	%I*t	21,6	10,1	24%	100%	80%	132	19%	170			133	F		me)	1	н
स्थान्त्रकार्थं सम्बद्धान्त्रकार्थं	\$5	57	27	38	65	1,1%	16,3	10,3	20%	85%	829	20	31%	201				¥			4	
	950	55	74	216	290	5,0%	18,3	5'5	14%	85%	73%	114	39%	1561					(		18	13
Tranches intermédiaires	45	So	126	359	485	8,3%	16,9	7,8	13%	%56	75%	190	39%	3041					S3,4%		42	32
	30	45	531	1811	2342	40,2%	9,4	4,6	%6	92%	73%	905	39%	15139					)		380	297
Tranche d'Age jeunes	26	30	153	770	923	15,8%	4,0	2,5	%9	83%	68%	204	22%	3585				*	( N 12		286	286
pouvant être definie comme jeuries		26	228	1418	1646	28,2%	1,7	1,3	%8	59%	49%	78	% 52%	1928			639	1	)		1578	1898
Total des effectifs			1176	4656	5832	100,0%	7,7	4,0	9%6	83%	66%	1525	26%	25682	13	r.	6 13	m			2332	2536
			20%	80%														Г				
franches seniors	SS	70	79	82	146	2,5%	18,3	10,0	25%	%68	73%	34	23%	430	13	5	6 13	0 %			28	10
franches intermédiaires	30	SS	731	2153	3117	53,4%	11,4	5,6	10%	92%	73%	1209	39%	19740							440	342
Tranches Jeunes	-	30	381	2188	2569	44,1%	2,5	1,7	8%8	%69	54%	282	11%	5512							1864	2184

AM KV

Diagnostic NORAUTO Contrat de génération

73% 52%

82.9

### Pyramide des âges

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

DIAGNOSTIC NORAUTO CONTRAT DE GENERATION

Transfere of lights				100 mm				33	31/12/2011	11				
The state of this country (country)   The state of this country (cou	anches d'âges re	mara	uables	Tranche	salg.ps	Rd	partition (	des effect	ifs	Ancie	nneté	Occupati	on & temp	is partiel
Transfer of the pures   Target of the definite comme feure   Target of the definite				April and April and April a	address:	Nombre Femilies		Îğ	of the same	Cans	dans la darnière fonction	% effectif Atps parties	Dont % de Semmes	n par rapport
Company of the commitment of		lisgol o	mise à la retraite d'office possible	2										
Tree Control C	Joins	gål å one	Possibilité de mise à la	19	02									
S		Inolov Free	avec accord dusalant	65	67	Avantagement		Vocable Commission				A CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR		
Fig. 60 62 8 8 16 0,3% 17,8 11,3 44% 86% 57 57 57 27 27 54 1,0% 18,0 9,3 31% 94% 56% 55 57 27 27 54 1,0% 18,0 9,3 31% 94% 50 55 69 197 266 4,7% 17,2 8,2 14% 84% 50 120 322 442 7,9% 16,5 7,7 13% 91% 50 45 50 153 724 877 15,6% 4,1 2,4 6% 88% 50 55 66mle commercial 26 30 153 724 877 15,6% 4,1 2,4 6% 88% 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50 50		dab ab an		3	99	н	m	4	0,1%	11,8	7,4	25%		71%
100% 18 33 51 0,9% 18,2 9,1 14% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100%	Salá Insa Againe	lidasoq		99	62	60	00	16	0,3%	17,8	11,3	44%	%98	64%
res: 55 57 27 27 54 1,0% 18,0 9,3 31% 94%   50 55 69 197 266 4,7% 17,2 8,2 14% 84%   45 50 120 322 442 7,9% 16,5 7,7 13% 91%   645 30 45 532 1803 2335 41,5% 9,3 4,6 9% 93%   50 30 153 724 877 15,6% 4,1 2,4 6% 88%   50 235 13,49 1584 28,1% 1,7 1,3 11% 60%   1163 4466 5629 100,0% 7,5 3,9 10% 82%	nedéb eb é			57	99	18	833	ĸ	%5'0	18,2	1,6	14%	100%	76%
1res  45 50 120 322 442 7,9% 15,5 7,7 13% 91%  90 45 532 1803 2335 41,5% 9,3 4,6 9% 93%  16 30 153 724 877 15,6% 4,1 2,4 6% 88%  26 235 1.349 1.584 28,1% 1,7 1,3 11% 60%  26 235 1.349 1.584 28,1% 1,7 1,3 11% 60%  27 235 1.349 1.584 28,1% 1,7 1,3 11% 60%				55	52	22	27	X	1,0%	18,0	8,9	31%	94%	72%
105 120 322 442 7,9% 16,5 7,7 13% 91% 16 442 7,9% 16,5 7,7 13% 91% 16 44,5 15,5 15,5 15,5 15,5 15,5 15,5 15,5				8	55	69	197	266	4,7%	17,2	8,2	14%	84%	74%
30 45 532 1803 2335 41,5% 9,3 4,6 9% 93% he d'active jeunes 26 30 153 724 877 15,6% 4,1 2,4 6% 88% 26 1349 1584 28,1% 1,7 1,3 11% 60% 1163 4466 5629 100,0% 7,5 3,9 10% 32%	nches intermédiair	es .		45	200	120	322	442	7,9%	16,5	7.7	13%	%16	75%
the different commercial and the different co				30	45	532	1803	2335	41,5%	8′6	4,6	9%6	93%	72%
26 235 1.349 1.584 28,1% 1,7 1,3 11% 60% 1.58 100,0% 7,5 3,9 1.0% 82.%	Tranch	e d'ágo	e Jennes	26	30	153	724	877	15,6%	4,1	2,4	%9	%88	899
328 3,9 10% 3,5 3,9 100,00% 32%			Supplement of the second		26	235	1349	1584	28,1%	7,5	ξ. K	88	%09	48%
	al des effectifs					1163	4466		200,00E	7,5	3,9	3000	32%	9859

26% 10% %6 9,4 5,4 27 17,9 2322 3043 54,1% 11,2 2,6 2073 2461 43,7% 2,2% 125 78% 77 23.1% 721 388 K 30 20 122 55 30 Franches Intermédiaires Tranches seniors ranches jeunes

71%

91%

Jev Jev Année 2010

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

and a section of 3 one formation and a section and a secti	mahlac	Tranches d'âges	s d'àges	Re	Répartition des effectifs	des effect	£	Ancienneté	nneté	Occupati	Occupation à temps partie	s partiel
Company of the compan	Company	Superference	i	Nombre Feminies	Nombre Hommers	]	A selection	dens Tentrepris	dand is demiero fonction	X effected 2 type period	Dont % de Nommes	A occupation n part rapport
।व्येत	mise à la retraite d'office possible	0,			F					1		
	Persibilité de mise à la	29	2									
nolos ammo as ammo	avec accord du calarie	92	67			Account to the second						
		29	92	7	4	9	0,1%	14,5	9,1			
9119 Inc. Aportos (unoribio		8	62	4	4	•	0,1%	16,1	9,6	20%	75%	45%
os (nos) e) Heden en (		23	99	ମ	27	45	0,8%	17,9	5,5	24%	100%	81%
		55	22	23	23	48	%6,0	18,4	8,3	25%	100%	76%
		8	55	29	158	225	4,1%	16,6	8,0	16%	83%	72%
Tranches intermédiaires		45	8	102	319	421	7,7%	16,1	7.7	13%	95%	75%
		8	45	554	1793	2347	42,8%	9,2	4,5	10%	94%	74%
Tranche d'âge jeunes	ge Jeunes	26	30	161	989	7887	15,4%	4,3	2,5	%9	92%	69%
pouvant etre definite comme Jeune	ne comme Jeune		26	239	1299	1538	28,0%	1,7	e H	12%	%19	46%
Total des effectifs				1111	4315	5486	100,0%	7,3	es es	11%	83%	%59
				21%	79%							
Tranches seniors		\$5	92	48	09	108	2,0%	17,8	9,0	25%	%96	73%
Tranches intermédiaires		30	55	723	2270	2993	54,6%	10,9	5.3	11%	93%	74%
Tranches leunes			-									

iciama (zwe) nativent zase nativasi

Diagnostic NORAUTO Contrat de génération

paye 4/4

100%

%05

80%

70%

809

30%

20%

10%

200

20.02

15,4%

28,048

2010

54,116

15,6%

2011

-	
20%	
40%	

Land Consultation							The second second	The state of the s								
En%	2010	2011	2012	En nombre	2010	2011	2012	, K	2010	2011	2012		En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,3%	1,4%	57 ans et +	90	77	136	57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%		57 ans et+	09	R	83
55 ans 5 57 ans	3660	1,0%	2,1%	55 ans à 57 ans	82	Z,	92	55 ans à 57 ans	%60	%6'0	1,1%		55 ans \$ 57 ans	60	N N	55
30 ans à 55 ans	54,658	24,2%	53,4%	30 ans à 55 ans	2593	3043	3173	30 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,2%		30 ans & 55 ans	2993	3043	3117
26 ans & 30 ans	15,4%	15,6%	15,8%	26 ans à 30 ans	847	877	923	26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%		26 ans a 30 ans	847	877	923
moins de 25 ans	28,0%	33,1%	20,2%	moins de 26 ans	1538	2584	15431	moins de 26 ars	28,2%	25,0%	80,83		moint de 26 an	1550	1653	1712
Ensemble	100%	100%	100%	Ensemble	5486	5629	5832	Ersemble	100%	100%	100%		Ensemble	5488	2693	5898
The second secon	· Anna anna anna anna anna anna anna ann	**************************************	AND THE PROPERTY CONTRACTOR AND THE PROPERTY OF THE PROPERTY O	Evolution de la	a répar	tition	mnuelle d	Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges pour la population ciblée	les tra	anches	d'âges	oour la po	pulation dblé	ø		
2012		艾蘭				15,8%							53.7%			

Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

Temps plein et temps partiel

Ensemble des catégories

Catégorie : CDI+CDD

Accord sur le contrat de génération

	Contract Contract	The same	Total School	-			Section 1	N. School St.	Total Control	CONTRACTOR OF THE PARTY OF THE	Contraction of the last	Mary Crook										
									31/12/2012	2012							Apple					
Tranches d'âges remarquables	Trand	Tranches d'ages		Répartition	ion des effectifs	¥	Andennete	unete	Octubation	ion à temps	partner.		Formations		Projection	departs	à la retraite				personael sur Tannée	Younge
	ji	- Independent	Nombre Famines	Nombre Monents	3	X effectif total	dan Tentrepha	Gent to Gendler berefor	S. effectifà tre perdel	Duest's 44 Summes 9	A secondarities par responding the plain	the state of	Admini Laborat Marcatal Island	HOLD HIST	2013 September 160 p.m.	rice	stor.	<u> </u>	1		ty .	CHARLEST STATE
Miss binerrate doffice possible	202														***************************************							
gall & anne	67	22												174				540	ki'om931			
senior se de sin volon:	65	19	13	H	7	0,0%	18,5	8,6				н	20%	ม	73			ins team	suep Valsui	112%		
	62	8	m	н	4	0,1%	10,2	8,4	20%	100%	39%				4			A apainer see	enssere A		77	
anta ine aquitar (anomb	9	62	٨	m	9	0,2%	12,1	6/6	40%	100%	79%				Ą	νή.	ы	ရ ဂုန္ဓရပ်သစ်နဲ 	eńsasiT		ទ	
o z snos) a Landop ap Azriod	57	9	23	ฆ	48	%5′0	21,1	10,9	29%	100%	79%	Я	21%	88	necessories commencement		4 12				9	
Metition and de	55	57	8	ž	99	1,1%	15,8	10,2	22%.	85%	67%	18	30%	153				1			4	
	20	55	65	169	234	4,4%	17,5	5'6	17%	85%	73%	08	34%	527					(		17	
Tranches intermédiaires	45	20	86	285	383	7,3%	16,2	8,1	13%	94%	72%	156	41%	2071				,	50,8%		39	
	30	45	418	1641	2059	39,1%	6,3	4,7	%8	91%	72%	301	39%	12561					)		354	10072
Tranche d'âge jeunes	26	30	127	743	870	16,5%	4,0	2,5	%9	92%	%19	198	23%	3473				ir -	( }		276	2023
pouvant etre definie comme jeunes		56	202	1396	1598	30,3%	1,8	1,3	%	58%	49%	78	%	1928							1537	1
Total des effectifs			696	4299	5268	100,0%	7,2	3,9	%6	82%	%99	1342	25%	21222	10	5	5 12				2245	LO I
			18%	82%														Γ				- 1
Tranches seniors	25	2	59	65	124	2,4%	17,4	10,4	27%	94%	72%	29	23%	263	10	10	5 12				22	
Tranches intermédiaires	30	SS	581	1908	2676	50,8%	11,0	5,6	10%	%16	72%	1037	39%	15559				7777			410	
Tranches jeunes		30	229	2120	2385	16.94	36	17	200	2023	2707	376	911	EADD				77			1813	70

An

Diagnostic NORAUTO Contrat de génération

Année 2011

72% 52%

1,7 5,4

2363 46,5%

2031 2037

2619 51,5%

582 332

30 15

ranches intermédiaires franches seniors

70%

29% 10% 266

10,01

17,0 10,7 2,6

2,0%

104

51

20 55 30

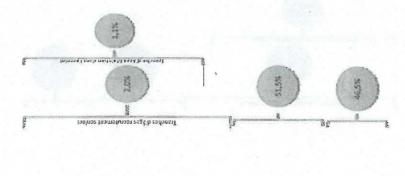
Pyramide des âges

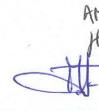
Réseau

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Tranches d'âges remarquables  Tranch								31	31/12/2011	11				
Company   Comp	anches d'âge	es remarqu	ables	Tranche	sage,ps	Re	partition	des effect	#5	Ancler	nneté	Occupati	ion à temp	s partiel
The shift interference   To   To   To   To   To   To   To   T				S. Commission of the Commissio	Interior a	Monthre Fernines		75 26	N effectificate	Gara Fantrapris e	dams la damilera fonction	% effectif å tpn partisi	Dont X de femmes	Pa occupation n par rappart
Figure Formula 1		[62 <sup>3</sup> ] o	mise à la retraite d'office possible	02	100									
S	10[0	ដូត្យ ៤ ១៧៩		67	2		1 32							
Secondary   Seco		luciay ye	anec accord do salarié	59	67									
ST   SO   ST   ST   SO   ST   ST   ST		de de de		62	65	н	m	4	0,1%	11,8	7,4	25%		71%
55   57   25   24   49   1,0%   17,2   9,8   35%   94%	anté ins	4000		9	62	50	4	12	0,2%	14,1	12,2	20%	100%	61%
Free So		os thos) ar		53	9	15	24	33	0,8%	18,3	6,6	15%	100%	74%
tes	LEGI2201	กมสุด		55	25	25	24	49	1,0%	17,2	8,6	35%	94%	72%
10 45 50 95 252 347 6,8% 15,6 8,0 14% 89% 15 of disciplination of				20	SS	19	155	216	4,2%	16,4	8,5	17%	84%	74%
26 30 45 1630 2056 40,4% 9,2 4,6 9% 93% 16,4% e.d. 2,4 6 % 90% 2 definite commercial and a second se	inches interm	édiaires		45	95	98	252	347	6,8%	15,6	8,0	14%	%68	72%
the dayline comme Jeunes  26 30 125 703 828 16,3% 4,2 2,4 6% 90%  26 207 1328 1535 30,2% 1,7 1,3 11% 59%  963 4123 5086 100,0% 7,0 3,8 10% 80%				90	45	426	1630	2056	40,4%	9,2	4,6	966	93%	71%
26 207 1328 1535 30,2% 1,7 1,3 11% 59% 963 4123 5086 100,0% 7,0 3,8 10% 80%	-	ranche d'ago	Jennes	26	30	125	703	828	16,3%	4,2	2,4	%9	30%	65%
963 4123 5086 100,0% 7,0 3,8 10% 80%	nevanod	ami an	contine Jeane		56	207	1328	1535	30,2%	1,7	1,3	11%	26%	48%
	tal des effec	ctifs				963	4123	5086	1,00,0%	7,0	3,8	10%	80%	63%





Temps plein et temps partiel

n par 71% 74% 61% 100% 100% 15% 20% 25% dams to demising fonction 12,2 0 7,4 Anciennete 11,8 14,1 dans 18,3 31/12/2011 0,1% 0,2% 0,8% 17 4 33 Nombre Hommes 4 24 m 15 00 \*\*\* Tranches d'àges. 20 67 09 65 62 67 20 65 09 62 27 Tranches d'âges remarquables Tranche d'ésé senior pouvant être définie comme senior

idizzon Jen ei e	52	25	25	24	49	1,0%	17,2	8,6	35%	84%	72%
	95	55	61	155	216	4,2%	16,4	8,5	17%	84%	74%
Tranches intermédiaires	45	20	95	252	347	6,8%	15,6	8,0	14%	89%	72%
	og .	45	426	1630	2056	40,4%	9,2	4,6	9%6	93%	71%
Tranche d'âge jeunes	56	30	125	703	878	16,3%	4,2	2,4	%9	%06	65%
pouvant etre dennie contine jeune		26	207	1328	1535	30,2%	1,7	1,3	11%	28%	48%
Total des effectifs			963	4123	9805	100,0%	7,0	8,8	10%	80%	63%
			19%	8135							
Tranches seniors	SS	70	49	35	104	2,0%	17,0	10,0	29%	93%	70%

Diagnostic NORAUTO Contrat de génération

72%

91% 66%

10% 25

5,4 7,7

10,7 2,6

2619 51,5%

2037 2031

582 332

15 30

30

franches intermédiaires

franches jeunes

46,5%

2363

52%

Pyramide des âges

Catégorie : Ensemble des catégories

istomas zozik dadin staża w b adogają Tranches d'àges recontement senfors Année 2010

Pyramide des âges

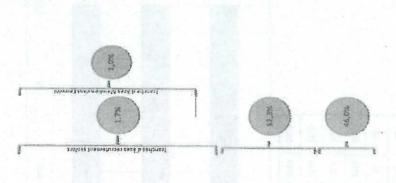
Réseau

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

34% 81% 74% 73% 46% 71% 73% 68% 82% 64% 100% 100% 100% 84% 82% 61% 83% 93% 3,7 11% 31% 28% 12% 80% 19% 14% 86 %9 10,01 10,7 0 6,7 8,1 4,6 7,4 8,2 2,5 dam entrepris 17,6 17,8 13,8 12,7 15,8 15,3 6'9 06 1,8 4,3 31/12/2010 15,9% 30,1% 968 3977 4945 100,0% 0,7% 41,8% 0,1% 0,1% 0,8% 3,8% 6,7% Répartition des effectifs 1488 2069 330 785 188 40 m m 35 Nombre 1278 1623 127 629 249 13 m --23 210 446 126 20 N vi 20 19 81 Tranches d'âges 26 20 19 65 62 8 30 57 55 20 177 70 67 65 8 62 27 55 20 30 45 26 Tranches d'âges remarquables legal age! & antinolov freqab ab anidizzon ranches intermediaires àquit ne treqàti ab àtécasso? (enoithneo puez) alfailat el é Total des effectifs Tranche d'age senior pouvoir de définie senior

			20%	80%							
Tranches seniors	\$5	55 70	4	47	85	85 1,7% 17,2	17,2	8,6	29%	29% 100%	72%
Tranches intermédiaires	30	SS	588	1999	2587	2587 52,3% 10,5 5,4	10,5	5,4	11%	11% 92%	73%
Tranches jeunes		30	336	1937	2273	7 2273 46,0% 2,6 1,7	2,6	1,7		10% 67%	51%



Diagnostic NORALITO Contrat de gönération

# Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

Total CDI 2012 79

2011

2010

En nombre 57 ans et+

2012 1,2% 1,1%

2011

2010

E X

Total Population ciblée

1,13% 1,0%

7,0% 0.7%

57 ans et \*

S 5

20 10

	***************************************		
En %	2010	2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans 3 57 ans	%6'0	%6'0	3,1%
30 ans 3 55 ans	54,4%	53,4%	52,3%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
noins de 26 ans	28,2%	%0'6Z	29,0% 29,0%
facomblo	100%	100% 100% 100%	3005

2676 870

2619 828

2587 785

50,8% 16,5%

51,5%

52,3% 35,9%

30 ans à 55 ans 55 ans à 57 ans

16,3%

9

55 ans 3 57 ans 30 ans 0 55 ans 26 ans à 30 ans

En nombre	2010	2011	2012
S7 ans et +	8	Z	63
SS ans à 57 ans	44	Ħ	92
30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
16 pms o 30 apris	7.2	877	22
moins de 26 an	1550	1653	27.2
Ensemble	5498	5698	5898

		2/00*	No.	- Engagne	CtCt	3700	3000					2000			
--	--	-------	-----	-----------	------	------	------	--	--	--	--	------	--	--	--

2553

1535

maints de 26 ans | 1483

30,3%

30,2%

30,1%

moins de 25 ans

26 ans à 30 ans

	88	1	36001
	CONTRACTOR OF THE CONTRACTOR O		%06
			80%
ide of	17.	A-CES	70%
			20%
			50%.
16,9%	N.E. St.	35°51	40%
			80
著	i de la companya de l	THE STATE OF THE S	20%
			THE COMMENSATION OF THE PERSON
2012	71002	2010	

Diagnostic NORALTO Costrat de génération

Accord sur le contrat de génération

At X4

ON
něrat
90
ap
Shirat
Ç
25
VOSA
mostici
Dis

			-	-	-	***************************************	-	-	-	-		-		-		-	-	ſ				
									31/12/2012	012							1					
Tranches d'âges remarquables	Tranches d'âges	d'ages	RA	Repartition des	tes effectits		Ancienneté	pto	Occupation	à temps	partiel	For	Formations		Projection	départs	à la retraite	13.3			100	Mouvements du personnel sur Pareste
	ļi	ĵ	11	Nombe Nombe	j	The City of The Ci	a de la company	German La dermistre ferretton	S. effectiva.	Section 2	N memoration but rappert	Secured Scholar SA	Action to a second seco	in envelop in country	\$152 - 5215 - 52	Lor 1/02	stor					10/2 104 200
mise à la verraine d'enflice possible	02	7			198				·									1		1	1	
join:	19	70				A	TO Workshood													Yeme'lol	l	
es alliuro	9	19		ri	ri	%0.0	15,3	7,5	xxx						ri		nge or serfmano pos	sinti fotm				
	62	59		ਜ	ri	%0′0	1,2	1,2							H	The second secon		) (m)351 142	*	Massile		R
and the squarme (squarme	9	62		н	н	%0′0	11,8	5,6							**1			d b esdaes		erfonsiT	<u> </u>	N
o) snot) a satdep ap Arrod	57	99		3.0	10	0,4%	17,4	7,9								m	N	ú				rr)
S) Falescot Tenhon et &	55	57		50	20	%6′0	11,2	7,3		,		m	15%	36				1				ri
	20	55		19	19	2,7%	17,3	8,2	2%		52%	14	23%	57				,	(			10
Tranches intermedialres	45	20	+1	109	110	4,9%	15,2	6,5	261		86%	45	41%	460				t	39,5%			14
	30	45	S	718	222	31,9%	8,8	4,1	3%	14%	74%	270	37% 4	4174					)			158 146
Tranche d'âge jeunes	56	30		403	404	17,8%	4,2	2,3	%0		24%	110	27% 1	1974				y	( 3		et.	151 132
ponodit cue ucinie colinie leules		26	ef.	922	935	41,3%	8,1	1,3	3%	%6	31%	49	5% 1	1396				i			Us .	903 1081
Total des effectifs			20	2246	2266 1	100,001	2,7	2,9	%2	2%	%99	491	22% 8	5608	2 1	8	2				H	1244 1378
			1%	%66																		
Tranches seniors	55	07		33	33	1,5%	12,9	7,2				65	%6	36	2 1	m	2					603
Tranches intermédiaires	30	55	ю	780	894	39,5%	10,1	4,7	1%	%6	%69	329	37% 4	4690				7///				182 163
Tranches leunes		000				77.	t e					4.0		11				11.				

An HI

Année 2011

ages
des
yramide
Pyrar

Réseau Atelier Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

						31	31/12/2011	11					
Tranches d'âges remarquables	uables	Tranche	Tranches d'âges	Ré	Répartition des effectifs	des effects	ifs	Andenneté	nnetė	Occupati	ion à temp	s partiel	Occupation à temps partiel
		1	tatherines	Rombre Fermins	Nombre Homen	3	N State of the sta	dans Fentrapris e	demi la demière fonction	% effectif å tps partiel	Dont 76 de fammes	occupation n part	
10391	mise à la retraite d'office possible	07						E	W	N. C.			
	Possibilité de mise à la	29	202										
toínas as ammo as ammo	evec eccord du salari é	99	- 19									proportion of recommend	
		62	99		2	7	0,1%	7,3	3,4	20%		71%	71%
anlé Jac Aquine Stronièn		09	ß		2	7	0,1%	7,1	6,4				
os saes) su (redap ap y Anod		25	8		뒤	Ħ	0,5%	14,6	6,2				
udidazoT entor al é		55	22		12	4	0,6%	12,2	8,1				
		80	55		64	2	3,00,8	14,8	6,5	2%		%99	9699
Tranches intermédiaires		45	95	1	96	76	4,5%	14,6	6,1	1%		36%	36%
		38	45	9	694	700	32,7%	6,8	4,0	1%	14%	70%	
Tranche d'âge Jeunes	d'age Jeunes	26	30	н	376	377	17,6%	4,3	2,3	1%		%69	%69
אספייון פנו כ תפונווי	e comme Jenne		26	e-1	862	873	40,8%	1,7	۳. ۳.	%	2%	30%	
Total des effectifs				19	2119	2138	100,0%	5,6	2,8	3%	3%	21%	\$10000000 \$20000000000000000000000000000
				13%	3256								The second secon
Tranches seniors		55	202		22	22	1,3%	12,5	8'9	4%		21%	71%
Tranches intermédiaires		30	55	7	854	198	40,3%	10.0	4,5	13%	346	9699	
Tranches jeunes			30	12	1238	1250	58,5%	2,5	1,6	45%	25%	31%	
The state of the s	VOCOTOR DESCRIPTION OF THE PERSON NAMED AND POST OF THE PERSON NAMED AND P	-	description.	**************************************	Charles and other Designation of the last	The same of the sa	The state of the last of the l	Assessment Comments	AUTOMANA VIOLENCE AND	-	Assertance Section Sec	Semanate Contract of Senantic	The same of the sa

1,3%

Diagnostic NORAUTO Contrat de génération

Pyramide des âges

Catégorie: Ensemble des catégories

Réseau Atelier

Temps plein et temps partiel

Année 2010

713% 54% 64% 809 26% 4% X effectif A ton partiel 496 2% 1% %0 %9 dam la demière fonction 2,8 6'5 9'9 3,9 2,4 50 s S H M dams entrepris 13,0 14,1 10,1 15,1 6,7 4,6 1,7 8,8 31/12/2010 17,6% 40,7% 0,1% %5,0 2,8% 33,4% 0,2% 4,7% 357 824 10 N 56 677 95 rÚ 818 355 10 26 672 C 94 un N 9 + S Tranches d'âges 20 67 65 62 09 57 55 20 26 45 30 2 67 92 62 99 27 55 20 45 30 36 ranches d'âges remarquables legal agel & anismolov medab ab antidized

Total des effectifs			14	2012	2026	14 2012 2026 100,0% 5,6 2,7	9'5	2,7	3%	3%	49%
			1%	%66							
Tranches seniors	55	8		17	17	17 0,8% 12,1	12,1	5,4			
Tranches intermédiaires	30	. 55	9	822	828	828 40,9%	8,6	4,3	1%		%99
Tranches jounes		33	60	1173	1181	1173 1181 58,3%	2,6	1,6	48	45%	27%

100%

306

8008

70%

80%

50%

40%

30%

20%

10%

%

# Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD

Réseau Atelier

Catégorie : Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

2010 à 2012

2012

2011

2010

En nombre S7 ans et +

2012 0,6% 260

2011

2010

Total Population cliblée

0,7% 0,6%

0,5% 0,2%

57 ans et +

2 20

n N 198 377 873

q

48 54 52 54 52 59 5 3045 3045 3045 3045 3045 3045 3045 30
---

En%	2010	2011	2012	En nombre	2010	2011
57 ans et+	1,1%	1,2%	2,4%	57 ans et +	99	77
55 ans à 57 ans	%6°0	%6'0	***************************************	55 ans \$ 57 ans	48	A
30 ans à 55 ans	54,45%	53,4%	52,8%	30 ans 9 55 ans	2993	3043
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%	26 ans a 30 ans	3	877
moins de 26 aus	28,2%	29,0%	29,0%	moins de 26 an	1550	1653
Ensemble	100%	100%	1,00%	Ensemble	5498	5698

60 60 404 \$0 60

328 357

39,8% 17,8% 41,3% 3000

40,3% 17,6% 40,3% 100%

40,9% 17,6% 40,7% 100%

SS ans à S7 ans 30 ans à 55 ans Z6 ans a 30 ans

SS ans à ST ans 20 ans 5 55 ans 26 ans à 30 ans 2266

2138

2026 220

insemble

ins de 26 ams

nains de 25 ans

Ensemble

באסנתניסון מע ני	2012		2011 40,2%	2010	
EVOLUTION DE LA TEDALLIMON ANNUENE DES EN PLANS SEION ES MANCHES D'AGES DOUF LA DODUIANON CIDIES.	3250		37,4K	20,000	
o eges pour la population doles	Section		equivi	ed th	
		, , , , , , , , , , , , , , , , , , ,			

Diagnostic NORAUTO Contrat de genération

Accord sur le contrat de génération

				The second second second																	
								m	31/12/2012	312											
Tranches d'âges remarquables	Tranche	Tranches d'âges	2	Répartition des effectis	tes effectif		Andennete	ietë.	Occupation & temps	s & temps p	partiel	Form	Formations	à	Projection départs à la	rts à la retraite	lite				Mouvements du personnel sur
	ļi	1	Namber Ferress	Nombre Names	1	N Choose Production of Product	dan Pertugala	demilia demilia fonction	N etherif b D tro perfect	Done State on the state of the	Secondarios parrespon to plate	Special of American	epungs spungs Ispanj	to begin of the position of th	tice	noc	stat				AND THE SECOND
The bills attracted of the second of the sec	70								a.companea.							Processor.		g*************************************	6	1	
gold was	63	70						34				-				National Contract of the Contr			"įs <sub>i</sub> awe <sub>į</sub>		***************************************
sammo	99	29															olnas taam				
A CALLEGE OF THE CALL	62	59						The state of the s									22)1002152	5	, tyl saat o		
ant étre	09	65	н	7	m	0,2%	10,4	7,2						7		н	ty o salitos		edinsi		   <sub>+</sub>
os snos) si Heripi ap i Arrod	57	99	4	m ri	17	%6.0	21,7	7,6				7	41% 58	100		н	17				5
अस्यकास्य हो। संयोक्तरम्	55	57	4	7	Ħ	%9′0	19,8	8,7	36%	50% 6	%29	5 45	45% 50								1
	95	55	16	09	76	4,2%	16,5	7,4	14%	73% 7	78%	25 33	33% 228	60				(			m
Tranches intermédiaires	45	S	20	88	103	5,7%	16,2	7,1	7%	71% 6	%69	36 36	35% 347	1				48,216			4
	30	45	162	522	684	38,2%	0'6	4,5	%9	7 %64	74% 2	284 34	34% 1935	35				)			111 76
Tranche d'âge jeunes	26	30	54	295	345	19,5%	L <sub>x</sub>	2,5	1%	25% 7	78% 6	63 18	18% 670	0	*			- 14		1	99 102
pouvant erre delinie comme jeunes.		26	66	450	549	30,6%	A	E T	25%	31%	%13%	22 4	4% 233	3		***************************************				1 4	447 563
Total des effectifs			360	1432	1792	70001	6,7	3,5	2%	9 %65	8 %99	392 22	22% 3520	20 2		7	4				668 749
			20%	80%													1			-	
Tranches seniors	55	70	6	22	31	1,7%	19,9	1,6	13%	9 %05	67%	12 39	39% 108	8 2		2	7				4
Tranches intermédiaires	30	55	198	602	863	48,2%	10,5	5,0	2 %9	7 %77	74% 2	295 34	34% 2509	0							118 83
Tranches leunes		30	153	745	898	50,1%	2,5	60	49%	30% 5	54%	85	9% 903							18	272

At An

Année 2011

Réseau Vente Pyramide des âges

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

75% 46% 20% %09 86% 9689 2004 100% 33% 32% 67% 57% 20% 82% A tys 20% 27% 1196 %6 28 1% 35 11,8 10,2 9,6 6'9 8'9 4,5 2,5 1,3 18,0 19,1 20,9 16,2 16,2 dans 8,8 00 S 31/12/2011 31,1% 18,8% 0,1% 5,5% %8'0 0,7% 3,9% 39,3% 524 316 299 N F T 65 92 205 447 269 rol . 10 10 99 72 155 20 1 m Ŋ o 47 Tranches d'âges 67 20 65 62 9 55 26 57 20 45 8 20 65 6 62 9 27 55 45 30 56 20 ranches d'âges remarquables èqui ine fraçès ah èsid 2009 (enoisionas mos) eserter el é Tranche d'âge senior pouvant étre définie comme senior

totoma 120sh os to 125 zelskih sekresit

1,5%

			19%	21%							
franches seniors	55	8	6	17	26	26 1,5%	19,8	. 101 8'61 16'8	15%	75%	%85
Tranches intermédiaires	30	55	55 184	635	819	819 48,6%	2 5,01 %	5,0	%9	73%	75%
franches jeunes	1111	30	124	124 716	840	840 49,9% 2.5 1.7	2.5	1.7	35	32%	48%

49,9%

Diagnosae NORALTO Contrat de generation

DIAGNOSTIC NORAUTO CONTRAT DE GENERATION

Pyramide des âges

Réseau Vente

Année 2010

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

				が開		31	31/12/2010	01				
Tranches d'âges remarquables	quables	Tranche	Tranches d'âges	Re	Répartition des effectifs	des effect	ifs.	Ande	Andenneté	Occupati	Occupation à temps partiel	s partiel
		September of sept.	interior à	Nornabre Ferrithes	Nombre Hommes	T T T	N effectiff the	dam Pentrepris	dernière fentilen	X effectif a tys partial	Dont % der ferremes	A occupation and a pair cappoort
(1434)	rnise à la retraite d'office possible	70										
	Possib	1.9	02				A sufficient and a supplementary of the supplementa					
າະ ຈະແພດ	retraite avec accord du salarié	9	19									
o alugap apapapan	one) (Commonwealth and Commonwealth and	62	8									
anticipe		8	62		н	н	0,1%	24,6	27,9			
oo mos) oy uedyp ap y		22	9	н	00	on.	0,6%	17,7	ti.			
illinduzzo 1 enten el é		SS.	52	'n	6	14	%6′0	19,4	9,2			
		S	55	6	43	52	3,2%	16,7	6,5	15%	20%	74%
Tranches intermediaires		45	95	15	Ľ	98	5,4%	15,2	7,0	969	%08	74%
		8	45	143	514	657	40,9%	8,6	4,6	2%	82%	78%
Tranche d'âge jeunes	se Jennes	56	30	\$3	246	182	17,5%	4,0	2,6	1%	25%	61%
man and mand	e comine Jeune		326	90	445	202	31,5%	2,8	1,5	%9	24%	42%
Total des effectifs				268	1337	1605	1605 100,0%	6,4	3,5	2%	54%	62%

			£	-	The Assessment of the Land	Personal property of the Parish	-		-	No. of the last	
			17%	83%							
Tranches seniors	55	22	ю	18	24	24 1,5% 19,0	19,0	9,3			
Tranches intermediaires	30	\$5	167	628	795	49,5% 10,1	10,1	5,1	%9	76%	77%
Tranches Jeunes		8	95	691	786	49,0% 2,6	2,6	1,9	20,24	24%	44%

Diagnostic NORAUTO Contrat de géneration

Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD

Catégorie :

Réseau Vente

Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

2010 à 2012

and the same and the same of t	Triangle of the same	And in case of the last of the			parameter annual contraction of the last		
En %	2010	2011	2012	En nombre	2010	2011	2012
57 ans et +	%9'0	%6'0	1,1%	57 ans et +	10	15	20
55 ans à 57 ans	0,9%	%20	269,0	55 ans à 57 ans	3.4	Ħ	Ħ
30 ans a 55 ans	49,5%	48,6%	48,2%	30 ans à 55 ans	795	818	263
26 ans à 30 ans	17,5%	18,8%	19,5%	26 ans â 30 ans	281	316	349
mains de 26 ans	31,5%	32,2%	35° (5° E	moins de 25 ans	505	52%	548
Ensemble	100%	100%	100%	Ensemble	1,605	1685	1792

The same of the sa	THE POST OF THE PARTY OF THE PA		
En%	2010	2010 2011	2012
57 ans et +	1,1%	1,2%	1,4%
55 ans à 57 ans	%6'0	%5'0	1,1%
30 ams à 55 ans	54,4%	53,4%	52,8%
26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%
mains de 25 ans	28,2%	29,0%	29,0%
Ensemble	100%	100%	100%

ne 2010 2011	17 66 71	7 ans 48 54	S ans 2993 3043	0 cms 847 877	16 an 1550 1653	5444
En nombre	57 ans et+	55 ans à 57 ans	30 ans à 55 ans	26 ans & 30 ans	moins de 26 an	Foremiklo

	To You	200		700 200	%00T %066
					2,08
בעטומנסו כב זמ ובסמ נתוסון מווותכווב כבא פובכנון זכ המוכון וכא המוכון כבא הפני א סטים אלי מי הסטים מנון במי מו	4029	29,6%		166	70%
anches d'ages por					%099
יייין איייין איייין אייייין					20%
	19,5%	 18,8%		35.73	%07
an include the second	Non-market market market				30%
	30,6%	32,3%		- T-	20%
					10%
	2012	2011	-	2010	%0

Dianostic NORALTO Contrat de Bénération

	STATE OF STREET		の一大の日本の日の	20000000		C. St. Stranger	The street	1					-		State State	STATE	100000000000000000000000000000000000000					
							551 571 571		31/12/2012	2012								611				***************************************
Tranches d'âges remarquables	Tranche	Tranches d'âges		Répartition	des effectifs		Anden	nneck	Occupation	fon å temps	s partiel		Formations		Projection	Ion départs à la	à la retraite	20123			Movements du personnel sur Tannée	the last
	100	indiana's	Nambre Femms	Number Monentes	Total	n etherif reu i	dema fundrapel or	data la samidra lanction	Nament à Inspersoi	Done hade Symuthes	A occupation par rapper tar piets	and alternoon advisority	deplete para I special springer ap is	populary personal	FLOC Mapage pricing	rice	1502		Table 1		600	de la faction
es procession de la company de	70				1			45	F													
367 6 21 %	49	22		39		1	1		-11									\$30	(olums)			
ь этто	55	29																has Isam	susp estin	(KA		
	62	65	2		2	0,4%	11,4	10,7	100%	100%	39%				7			atutsaa eas E	Marth			
Spiriting free free free free free free free fre	9	62	א		r)	1,1%	12,4	11,9	%08	100%	79%				2	m		š b sadonsi	School		N	m
whad	57	99	ង		15	3,2%	21,7	4,44	87%	100%	79%	2	% 67	7			4	u 			,-1	+4
3)#dero4	55	57	15		15	3,2%	15,5	15,3	%09	100%	67%	m	20%	Ø				ľ	authority San		2	ref
	20	55	33		88	8,1%	15,9	13,7	%99	100%	73%	7	18%	16					(		2	
Tranches intermédiaires	45	20	62	н	8	13,3%	12,4	11,4	%89	100%	72%	10	16%	19					57,4%		13	15
	30	45	169	1	170	36,0%	8,1	9'/	71%	%56	71%	27	12%	F					)		34	28
Tranche d'âge jeunes	26	30	<i>L</i> 9		19	14,2%	80,	3,7	%69	100%	26%	4	6%	30				· E			23	26
pouvant etre detinie comme jeunes:		26	89	60	97	20,5%	3,5	တိုင်	76%	92%	26%	H	87	н				k.	()		186	194
Total des effectifs			462	10	472	100,0%	8,1	7,3	71%	%36	%99	48	10%	153	4	3	4				266	268
			%86	2%																		
Tranches seniors	25	70	37		37	7,8%	17,4	14,2	26%	100%	72%	w	14%	11	4	m	4	- 1			.00	M
Tranches intermédiaires	30	55	269	63	271	57,4%	10,2	9,3	20%	%66	71%	38	14%	=======================================				7777			49	43
	No.			The second		-								-	11/1/11	2000	A STATE OF THE PARTY OF THE PAR					

an Hr

Diagnostic NORAUTO Contrat de génération

Année 2011

Pyramide des âges

Réseau Caisse

Catégorie: Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

		500000	STATE OF THE PARTY	No. No. of Persons	CONTROL OF	STATE OF THE PARTY				STEEL STEEL	100000	
Tranches d'âges remarquables	arquables	Tranche	Tranches d'âges	Re	Répartition des effectifs	des effec	c)fs	Ancie	Ancienneté	Occupat	Occupation à temps partiel	
		Superior or Applia	tolicieses	Nombre Farmmes	Nombre Monument	Jeni	K effectif tetal	danu Fantrepris	danc la demière fonction	% affectle å tps partiel	Dont 36 de Femmes	occupation n par rapport
	mise à la retraite d'office se possible	22							21			
	Possibilité de mise à la	29	20			-3		SALA VALUE TO CONTRACT	Average and a second	ann bearing and a second	And determinant of the second	1
owwe se	avec according salant	59	67									
	वं⊋p әр <b>ә</b> ұ	53	65									
Adiotane a	Hissor	9	62	40		9	1,2%	14,8	14,3	835%	100%	63%
oo sneg) ay undap aya y whod		25	9	CQ	Ħ	Ø	1,8%	20,3	12,4	67%	100%	74%
Medionoq extens el é	The state of the s	55	25	17		17	3,3%	15,1	11,8	76%	100%	73%
		S	55	39		39	7,6%	15,0	12,8	%69	100%	72%
Tranches intermédiaires		45	20	65	FI	8	11,8%	12,3	11,4	63%	100%	74%
		30	45	182	1	183	35,9%	7,9	7,4	74%	%66	70%
Tranche	Tranche d'age Jeunes	26	S	70	2	2	14,1%	တ က်	sz,	61%	%86	64%
n and ligated	and coming come		26	118	ю	124	24,3%	1,7	7,7	277%	94%	58%
Total des effectifs				499	Ħ	510	100,001	7,4	6,7	71%	%86	67%

Total des effectifs			499	11	510	100,0% 7,4	7,4	6,7	71%	%86	67%
			SEX	2%							
Tranches seniors	55	02	31	1	32	6,3%	16,5	6,3% 16,5 12,4	75%	100%	71%
Tranches intermédiaires	30	55	280	2	282	25,3%	6'6	9,1	71%	100%	71%
Tranches jeunes		30	09 00 11	00	196	38,4%	2,5	2,3	71%	95%	9609

Pyramide des âges

Réseau Caisse

Année 2010

Catégorie : Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

34% 74% 71% 73% 72% 81% 869 26% 67% X effectif Dent % de occupati à tps femmes near 100% 100% 100% 100% 100% 100% 826 %66 366 100% 79% 83% 65% \$669 711% 71% 28% %69 dans la demière foection 21,9 11,6 13,3 11,2 7,6 6,9 e mi 1,6 6,1 Andenneté 24,8 19,4 15,9 13,5 12,6 8,1 9'2 3,6 1,6 6'9 31/12/2010 25,2% 38,4% 100,096 13,6% 0,2% 0,5% 2,5% 2,2% 6,6% %6'6 Répartition des effectifs 214 146 553 37 e-X m 37 12 55 3/ Nombre m 1 Nombre Ferrimes 213 143 12 37 551 x-1 m 13 54 13 Tranches d'âges 20 19 65 52 09 57 55 45 30 26 20 67 20 65 2 62 23 55 20 45 30 26 Tranches d'âges remarquables Total des effectifs to has age b artanetT to nas ammos afoffab arta Insvuoq

folomy) with malfort Wasseth solving. Pisithet lasmelutes reside tanka

Diagnostic NORAUTO Contrat de génération

72% 209

70%

9'6 2,3

54,8% 368'68

306

304

Tranches intermédiaires

Tranches Jeunes

Tranches seniors

222

218

30

899

80%

12,2 8,7

17,0

5,4%

30

29

20 22

55 30

%

%66

$\overline{}$
s d'âges
s tranches
0
selon
<b>Fectifs</b>
des er
annuelle
e la répartition annuelle des effectifs selon les tranches
O
de o
Evolution

Réseau Caisse Catégorie: CDI+CDD

Ensemble des catégories Temps plein et temps partiel

2010 à 2012

	Intest Chi	100	
	1		

	None Scientific Collection	***************************************			-	-	distribution of the same of		-	-
En %	2010	2011	2012	En nombre	2010	2011	2012	× 5	2010	N
57 ans ot +	3,2%	2,9%	4,7%	57 ans es +	18	15	23	57 ans et +	3,1%	rei
55 ans à 57 ans	2,2%	%E'E	3,2%	55 ans & 57 ans	Ħ	17.	15	55 ans à 57 ans	%60	oʻ
30 ans à 55 ans	54,2%	55,3%	27,2%	30 ans 0.55 ans	306	232	27.1	30 ans 4 SS ans	54,4%	S
26 ans à 30 ans	13,6%	14,1%	14,2%	26 ans à 30 ans	76	72	13	26 ans à 30 ans	15,4%	H.
moins de 25 ans	25,2%	24,3%	20,6%	mains de 26 ans	346	124	83	moins de 25 ans	28,2%	\$2
Ensemble	100%	100%	100%	Ensemble	558	SIO	472	Ensemble	100%	31

Ennomb	57 ans et	55 ans 2 5	S & suc De	25 ans a	moins de	Ensemble
2012	1,4%	7,1%	52,8%	15,6%	29,0%	7007
2011	1,2%	%6'0	53,4%	15,4%	29,0%	100%
2010	3,1%	%60	54,4%	15,4%	28,2%	100%
	***************************************	25	22	ā	NH N	

												I	1
- 2	4,7%	57 ans ct +	er 17	2	22	57 ans et +	3,1%	1,2%	1,4%	57 ans et +	9	Z	31
Towns !	3,2%	55 ans 4 57 ans	Ħ	17	15	55 ans à 57 ans	%60	%6'0	X,	55 ans à 57 ans	21 20	25	55
55,3%	57,0%	30 ans à 55 ans	308	2332	27.1	20 ans à 55 ans	54,4%	53,4%	52,29%	30 ans à 55 ans	2993	3043	3117
14,1%	14,2%	26 ans à 30 ans	76	z	62	26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%	15,6%	25 ans a 30 ans	25	377	923
24,3%	20,5%	mains de 26 ans	346	124	25	moins de 26 ans	28,2%	29,0%	29,0%	moins de 26 an	1550	1653	1712
100%	100%	Ensemble	\$58	210	472	Ensemble -	100%	100%	100%	Ensemble	5498	5693	5898

- 195.255	MESS.	20,612
30,000	200	A N

Diagnostic NORALITO Contrat de génération

>
0
A
ER
MI
E
0
IC NORAUTO CONTRAT DE GENERATI
SON
DTC
X
OR
Z
H
DILLOSTIC
DIAG
C

						A. Linner	-	A THE PERSON NAMED IN	The second second													
									31/12/2012	2012								Leaner				
Tranches d'âges remarquables	Tra	Tranches d'âges		Repartition	tition des effectifs	33	Ande	Andennete	Occupat	Occupation & temps partiel	s partiel		Formations		Projection	Projection departs a in retraite	in retraite				Pol	Mouvements du personnel sur l'année
	ji	-	11	Pleaster 1 Heatens	1	officed ford	Sententral Contraction	dank le dernière fraetien	Nethers) a to partiel	Don't No.	A secupeation par rapport	Springs ou	Aponya Ispany Marry 10 to	writer land an abinay in	tics in boats of the	Etot .	sice				SELECT SELECT	EN PERSON
mine a la estrate d'office posible	(T)	70								è										e e e e e e e e e e e e e e e e e e e		
Yoln est 6 ente	9	67 70								631		Control Control						531	laterna":	ja cura i		
as ammo		65 67																ក្នុបទន វុបទល	sarp osga,	rnsk naite		
	(2)	62 65		7	7	%4%	23,2	4,8	20%		%08	н	20%	39	8	-		7	3.9%		н	
ante ins	9	60 62		H	н	0,2%	27,4	6'0	3000		80%				н			i Š is zedznes	i i i i i i i i i i i i i i i i i i i	A. 110 H	4	Ci.
NO Shoot) di Littiga ap	in	27 60	ო	11	14	2,5%	23,0	7,5	7%	100%	%06	2	74%	18		Ħ	erl.	I.			н	
क्ष्मीचस्टरुद इसाचस्टरुद	īS.	55 57	7	m	s	%6,0	22,2	10,7				73	40%	88				1/2				
	SO	0 55	o	47	26	%6,6	21,8	7,7	4%	100%	80%	34	919	634					(		Н	-
Tranches Intermédiaires	4	45 50	28	74	102	18,1%	19,6	6'9	11%	100%	888%	34	33%	970				~	78.2%		m	н
	m	30 45	113	170	283	50,2%	6'6	4,5	13%	94%	79%	104	37%	2578					)		26	32
Tranche d'áge jeunes	2	26 30	26	23	ß	9,4%	3,3	2,2	%8	100%	82%	·Ø	11%	112				,	(8		97	61
pouvant etre definie comme jeunes		26	56	23	48	8,5%	1,2	0,5	8%	100%	38%							Sales .			4	59
Total des effectifs			77/1/	357	564	100,0%	12,0	4,9	11%	93%	%99	183	32%	4460	m	1	н				87	11.4
			37%	63%														ır				
Tranches seniors	in.	55 70	ro.	17	22	3,9%	23,1	7,6	14%	33%	83%	S	23%	167	67	7	et	- 1			10	74
Tranches intermédiaires	æ	30 55	150	245	441	78,2%	13,7	5,5	11%	%96	81%	172	39%	4181				7777			30	3.4
Tranches leanes		***	:					1			-			1				77			_	

AM

	Value of the Control									-			
					31	31/12/2011	11						
Tranches d'âges remarquables	Tranch	Tranches d'âges	æ	Répartition des effectifs	des effect			STATE OF	Occupati	Occupation à temps partie	s partie!		
	1	Indictions a	Nombre Fernimes	Nombre Hommes	Yetal	n effectitors	dans Fentrepris	demistre demistre fanction	N effectif 2 tps partie:	Dont N de fammes	n par rapport		
Trise à la versaite el ceffice	22												
	19	70											
as awwo	92	2.9										ynsy bollo	
o ajniliáb o ainiliáb o a a a a a a a a a a a a a a a a a a a	62	59			N. D. Charles and A.							A STATE OF THE STA	*)
anfâ Jne ankapê (enosibe	09	62		4	4	0,7%	28,9	8,3	25%		%08	)	
Affod	57	9	m	cn	12	2,2%	18,0	9'9	%8	100%	%0%	41.	
SEMALZON SENSON EL E	55	25	74	e	ın	%6'0	25,7	7,4		4			
	25	55	00	42	20	9,2%	20,9	7,1					
Tranches intermédiaires	45	50	22	20	96	17,5%	7,61	9'9	12%	100%	87%	- 78,154	
	30	45	106	173	279	51,4%	10,0	4,3	13%	97%	78%		
Tranche d'âge jeunes	26	30	28	21	49	%0′6	3,9	2,6	%9	%19	82%	ès	
לממני בופ תבווופ למווים		26	28	77	-63	%0′6	터	60	% 9	100%	23%	18,0%	
Total des effectifs			200	343	543	%0'00T	11,8	4,6	10%	92%	70%		
			37%	63%									
Tranches seniors	55	70	un.	3.6	21	3,9%	6,12	5'9	10%	20%	85%		
Tranches intermédiaires	30	55	139	285	424	78,1%	13,6	5,2	11%	%86	%08		

A.

Année 2010

Catégorie: Ensemble des catégories

( )				
			75,015	K.03
רנרולג שרטן, גרטוטיט אינרולג שרטן, גרטוטיטי	si essé b codonaiT	) e		

							31	31/12/2010	10				
and the d'account of the	200	phlac	Tranches d'âges	sade p s	Re	Répartition des effectifs	des effect	ifs	Andenneté	neté	Occupat	Occupation a temps partiel	s partie
			A Section 1995	Interiorità	Mombre Fernmes	Normbre Hommes	3	N and the last	dans Fentrepels	dans la demière fonction	% effectif a tos partiel	Dont % de femmes	occupado n par n par
	issi a	mise à la renaîte d'office possible	20										
	Stil & one	Possibilité de mise à la	1.9	70									
s awwo	inclov ne	eons accord du salarié	99	29									
***************************************	dab ab an		62	65		#	4	0,2%	18,3	6,3			
Paptine Paptine (enotibe	Possibil		99	62		m	æ	%9′0	21,8	7,6	33%		80%
os (nos) a) (reda) ap (nod			53	09	e~i	S	9	1,1%	19,9	6,5			
Siddisca Sensi el é			55	57	m	10	133	2,4%	20,1	5,6	%8	100%	306
			20	55	9	31	37	6,8%	20,6	7,5	3%	100%	97%
Tranches intermédiaires	37		45	S	21	70	91	16,8%	19,0	6,4	11%	100%	87%
			33	45	108	170	278	51,4%	10,2	4,0	15%	%86	79%
Tranche	95,0	Tranche d'âge jeunes	26	30	35.	27	62	11,5%	4,0	2,8	2%	100%	86%
pouvant etre d	detion	pouvant effe definite comme Jeune		26	29	7	20	9,2%	L,I	6'0	%9	100%	54%
Total des effectifs		1			203	338	541	100,0%	11,2	4,3	11%	82%	79%
					38%	62%							
Tranches seniors			55	8	4	6	23	4,3%	20,2	6,1	%6	20%	85%
			The second name of the second		1								1000

AH H

Biagnostie NOEALTO Contrat de génération

98% 81%

13%

406 75,0% 13,5 112 20,7% 2,7

135

30

ranches intermédiaires

Tranches jeunes

5,0

271

30 55

byle 4/4

500	V
-	
-	-
5	٥
e	V
1	
010	3
-	
-	ς,
	,
r	N

# Evolution de la répartition annuelle des effectifs selon les tranches d'âges ()

CDI+CDD

Catégorie:

Services centraux Ensemble des catégories

Temps plein et temps partiel

Co nombre	2010	2011	2012
57 ans et *	9	r	22
55 ans à 57 ans	3	ĸ	8
30 ans 55 ans	2993	5043	3227
26 ans a 30 ans	Ŕ	14	23
mains de 26 an	1550	1653	1712
Ensemble	5498	2698	3685

	Opening to the section of					Contraction and Contraction	Annual Street, or other Persons	Signature Section Sect		
3.5	2010	2011	2012	En nombre	2010	2011	2012	% 5	2010	201
57 ans et +	1,8%	2,9%	3,0%	57 ans et +	10	16	A	57 ans et +	1,1%	1,2%
55 ans à 57 ans	2,4%	%5′0	%6'0	55 ans à 57 ans	១	t/s	ın	55 ans à 57 ans	%5'0	%6'0
30 ans à 55 ans	75,0%	78,1%	78,2%	30 ans à 55 ans	403	275	Tab	30 ans à 55 ans	54,4%	53,48
26 ans à 30 ans	11,5%	3,0,6	9,4%	26 ans à 30 ans	25	45	15	26 ans à 30 ans	15,4%	15,4%
mohrs de 26 ans	9,2%	3/0%	55 55 55 55 55 55 55 55 55 55 55 55 55	mains de 16 ans	20	9	3) (*)	moins de 26 ans	28,2%	29,09
Ensemble	100%	100%	3000	Ensemble	541	543	564	Ensemble	100%	1000

Ca nombre	57 ans et *	55 ans à 57 ar	30 and a 55 ar	26 ans a 30 a	mains de 26 a	Ensemble
2012	2,4%	877	22,23%	15,6%	29,0%	100%
2011	1,2%	%6'0	53,4%	15,4%	29,0%	100%
2010	1,1%	%5'0	54,4%	15,4%	28,2%	100%
% 49	57 ans et +	55 ans à 57 ams	30 ans à 55 ans	26 ans à 30 ans	moins de 26 ans	Ensemble
2012	A	in	ri S	ß	83	564
2011	16	ın	525	45	G)	543

Diagnostic NORALITO Contrat de génération

Analyse des postes et compétences clés de

Accord sur le contrat de génération

Ar XI

	T C						Children I			
1- oui	Nécessité de Recrutement	liés à l'évolution des organsations	H	1	H	1	1	H	Н	1
	Néc Rec	esingent de l'entreprise	1	1	-	1	н	Н	Н	Н
	n des ces e	Passage sur plusieurs postes	Ħ	H	1	П	н		н	Н
1- oui	Moyens d'acquisition des compétences spécifiques entreprise	Périodes en doublon avec autre collaborateur ou tuteur	н	1	1	1	Н	1	1	1
	d'acq con sp	Formation intenre	1	П	1	H	1	1	Н	1
1- re- connu pénible	E O	etsoq ub <b>etilidin</b> èq	Н	H	н	H	1	1		
	Adaptabilité sources à la fonct	Temps d'adaptation pour <b>maîtriser</b> le poste (emploi)	т	m	ю	m	М	2	m	ß
d'essai 2- quelques mois 3- au-delà l'année	Adaptabilité des ressources à la fonction	Temps d'adaptation nécessaire pour tenir le poste (emploi)	2	2	2	2	1	1	T	Н
	voir s de	difficultés à pourvoir la ressources en externe	7	2	2	2	2		2	2
facilement 2- difficilement accessible	Facilité à pourvoir les ressources de l'entreprise	nə əɔruoɛɛər la ressource en ənrəżni	2	2	2	2	2	1	2	2
	itrat à ne	ALTERNANCE					П			Ъ.,
1- oui	Type de contrat proposé à l'embauche	CDD				H	Н	Н		
	Type pr l'ei	CDI	н	Н	Н	Н	Н	н	Н	Н
1	iu ence :é à iche	avec expérience	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
1 - oui	Niveau d'expérience souhaité à l'embauche	esus exbeuce		Н			1	н		
	clés	Poids de l'expérience dans la maîtrise du poste	2	2	2	2	2	1	2	2
1 - important 2 - très important	Postes clés	Postes ou emploi incluant un savoir faire clé pour l'entreprise	2	2	2	2	2	2	2	2
1 - imports 2 - très Légende : important	Postes		Chef d'atelier adjoint(e)	Adjoint(e) chef d'atelier	Technicien(ne) électricien(ne)	Mécanicien(ne) confirmé(e)	Mécanicien(ne)	Monteur(euse)	Responsable Ventes Adjoint(e)	Vendeur(euse) Expert(e)
	Secteur	manifestation 550	Atelier	Atelier	Atelier	Atelier	Atelier	Atelier	Vente	Vente

Vente	Vendeur(euse) confirmé(e)	2	2	-	— н	1			2	2	1	33		Н	-	1	1	+
Vente	Vendeur(euse)	2	2	-	н	H	T	Je T	H	П	1	8		1	1		П	1
Vente	Vendeur(euse) Assistant(e)	-	1	Н	= \{\bar{\chi}\}	-	Н		Н	H	1	2		1	1		H	1
Vente	Approvisionneur(euse)	1	1	Н	н	н			Н	н	1	2	H					
Vente	Magasinier(ière)			Н	H	1			П	Н	1	T	1					
Caisse	Hôte(sse) de Caisse			Н	н	1	1				1	1						
Encadrant	Directeur(trice) de Centre	2	2		н	1			2	7	m	3		Н	1	Н	П	Н
Encadrant	Chef d'Atelier	2	2	-	-	Н			2	2	6	3	Н	1	1	1	H	Н
Encadrant	Responsable Ventes	2	2		н	1			2	2	3	3		1	1	1	1	П
Encadrant	Responsable Gestion Administration					1					3	3		1	1	Н		

# Identification des principaux métiers et activités à risque de pénibilité

Cette analyse permet d'établir une estimation du nombre de collaborateurs exposés à des facteurs de pénibilité.

Elle a été réalisée, notamment en s'appuyant sur :

- le document unique d'évaluation des risques prévu par l'art. L. 4121-3 du Code du travail ;
- la fiche d'entreprise faite par le médecin du travail (AT/MP, inaptitude...);
- les postes nécessitant des protections particulières.

Norauto a procédé en plusieurs étapes :

- tout d'abord, Norauto a identifié les emplois exposés à au moins un des dix facteurs de pénibilité
- puis, pour les seuls emplois exposés, Norauto a mesuré la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité
- ensuite, le croisement des données commerciales et des durées d'expositions a permis de dresser un bilan de l'exposition des collaborateurs.

<u>Remarque</u>: Etant non exposés à la pénibilité, les « emplois de bureau » du siège social ne sont pas repris dans le tableau ci-dessous mais sont comptabilisés dans l'effectif total\* retenu pour réaliser le calcul de la pénibilité.

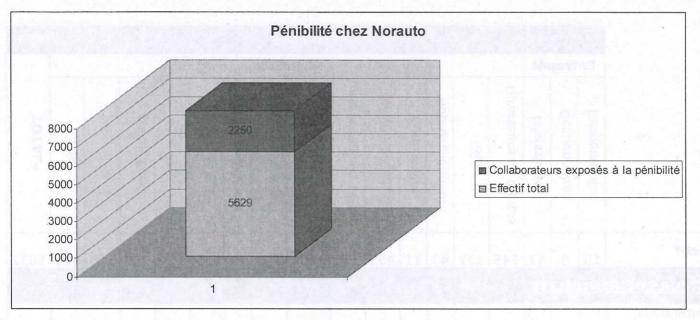
AM 45 H

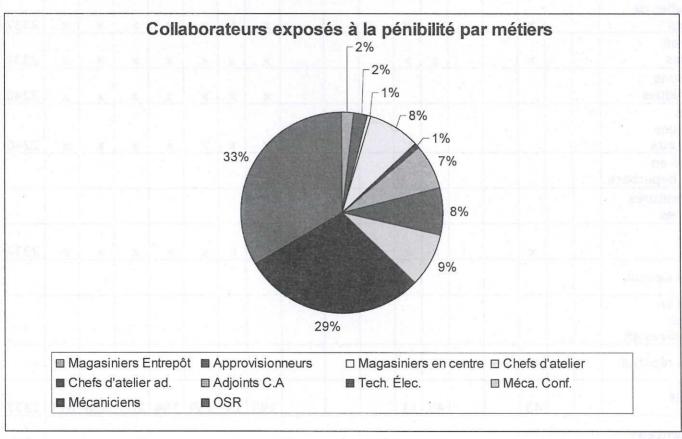
									E	MPLO	ıs							
	En	itre	pôt	Phase.		Files				Cent	tres		Yanisi Yanisi		WEST DAT		13 441.5	Pillel
	Responsables	Gestionnaires	Magasiniers	Directeurs de Centre	RGA	Approvisionneurs	Magasiniers	Hôte/sses caisses	Responsables vente	Vendeurs **	Chefs d'atelier	Chefs d'atelier ad.	Adjoints C.A	Tech. Élec.	Méca. Conf.	Mécaniciens	OSR	TOTAL*
Effectif	10	9	44	237	142	47	14	472	182	1521	191	14	167	160	194	652	758	5629
FACTEURS DE			B19(4)	St. Series	112			172	102	1521	131		107	103	154	032	730	3029
Manutentions manuelles de charges													artu					2250
Postures pénibles	an It	lau ia ai	X	e ub	4 J6	X	X	olga en	9 9 1		X	X	×	×	X	X	×	2250
Vibrations mécaniques											X	X	x	x	x	X	x	2145
Agents chimiques dangereux											×	x	x	×	x	x	×	2145
Activité en milieu hyperbare					Y-1	2)		e e										
Températures extrêmes				7														
Bruit			x			x	×				x	Х	x	х	х	х	x	2250
Travail de nuit																		
Travail en équipes successives alt.						- 1												
Travail répétitif											2							
Effectif			44			47	14				191	14	167	169	194	652	758	2250
Effectif Pourcentage			44			47	14				191	14	167	169	194	652	758	2

<sup>\*</sup> Effectif total Norauto : Services et Réseau, CDI et CDD

<u>Bilan 2011</u>: Les collaborateurs potentiellement exposés sont au nombre de 2250 pour un effectif total NORAUTO France de 5629 collaborateurs (tableau de bord social de décembre 2011), soit 40 % de l'effectif total.

<sup>\*\*</sup> Dont Responsable Vente Adjoint





47 H

									E	MPLO	IS							
	En	tre	pôt		Me.					Cen	tres							
with the second second	Responsables	Gestionnaires	Magasiniers	Directeurs de Centre	RGA	Approvisionneurs	Magasiniers	Hôte/sses caisses	Responsables vente	Vendeurs **	Chefs d'atelier	Chefs d'atelier ad.	Adjoints C.A	Tech. Élec.	Méca. Conf.	Mécaniciens	OSR	TOTAL*
Effectif	10	9	43	245	132	43	11	435	170	1601	193	19	159	194	206	658	811	5832
FACTEURS DE P	ENI	BIL																
Manutentions manuelles de charges	-		x	in the second		×	×	A 43	A display		x	x	x	X	X	X	x	2337
Postures pénibles			×		WAR-18-18	x	×				х	X	x	х	Х	х	x	2337
Vibrations mécaniques											X	X	х	х	х	Х	x	2240
Agents chimiques dangereux						3					x	X	x	×	x	x	x	2240
Activité en milieu hyperbare					al al				N.									
Températures extrêmes					-78													
Bruit			x			×	x				x	X	х	x	x	x	х	2337
Travail de nuit						9 %												
Travail en équipes successives alt.										ix .								
Travail répétitif	76	tore.	b ele	da di	e Înpa	100	ress to	nigal.	Ta -	fisa	If \$peny!	nejp	4 E2 p	niceoc	i pisu	(Lap.)	AS U	
Effectif		NC.	43	MOT CT		43	11				193	19	159	194	206	658	811	2337
Pourcentage		8,																40%

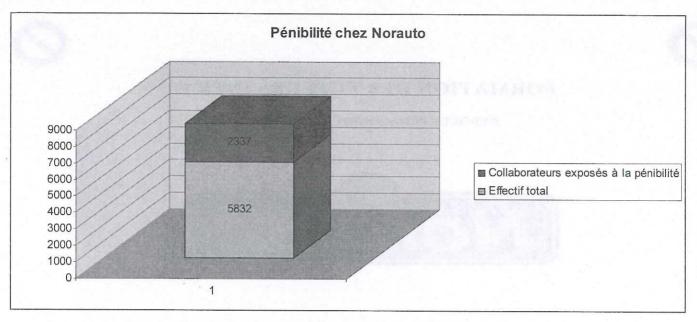
<sup>\*</sup> Effectif total Norauto : Services et Réseau, CDI et CDD

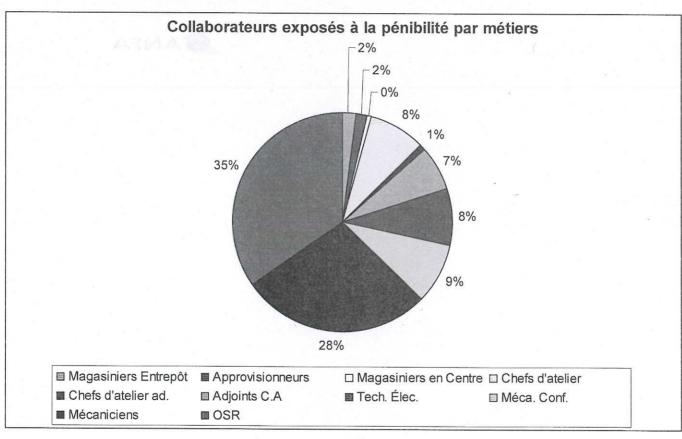
Bilan 2012 : Les collaborateurs potentiellement exposés sont au nombre de 2337 pour un effectif total NORAUTO France de 5832 collaborateurs (tableau de bord social de décembre 2012), soit 40% de l'effectif total.

AM 1/10

<sup>\*\*</sup> Dont Responsable Vente Adjoint

# Appréciation de la pénibilité chez Norauto au 31/12/2012





AM 49 H





# FORMATION DES TUTEURS INTRA

DEROULE PEDAGOGIQUE PAR THEME





H Kr





# LES FINALITES DE LA FORMATION

FINALITES

Donner aux tuteurs les outils et méthodes leur permettant d'assurer au mieux la mission qui leur sera confiée, à savoir :

- Intégrer et fidéliser les nouveaux entrants
- Professionnaliser les nouveaux salariés dans la logique des valeurs NORAUTO.







# LA STRATEGIE PEDAGOGIQUE

Les principes retenns

Durant la formation, les démarches pédagogiques participatives et inductives seront privilégiées – travaux collectifs, de sous-groupes, jeux de communication et simulations.

Il sera fait référence aux documents suivants :

- Livret du tuteur et du Maître d'apprentissage NORAUTO
- Fichier d'intégration des collaborateurs NORAUTO

- Pyramides filières métiers Livret de suivi obligatoire dans le cadre de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation.





# I) CONNAISSANCE DU CONTEXTE

### Objectif

Situer la formation en intra par rapport aux formations inter spécifiques diplôme ou certification

### Contenu:

Les différentes formations

La vision des tuteurs sur leurs missions

La place de l'apprentissage au regard des valeurs NORAUTO

### Animation :

Brainstorming sur les représentations par les tuteurs des missions d'un tuteur.

Classement par familles.

Synthèse et mise en perspective dans le cadre des valeurs NORAUTO







# II) ACCUEIL DU JEUNE SALARIE EN FORMATION

### Objectifs:

- Identifier les droits et devoirs respectifs de l'entreprise et de l'alternant
- Définir et mettre en œuvre les modalités d'accueil des nouveaux entrants

### Contenu:

- Le cadre légal de l'alternance
- Les missions clés du tuteur dans ce contexte
- L'accueil d'un nouveau salarié

### Animation:

- Questionnaire de style QUIZZ sur le cadre légal de l'alternages
- de l'alternance.
   Exploitation, échanges et présentation d'un power point
- Mise en lien des rôles du tuteur (suite au brainstorming) avec les missions clés
- Réflexion collective (exercice du « sabotage » sur les phases incontournables d'un bon accueil.
- Mise en perspective avec le processus d'intégration NORAUTO.





K(





# III) L'ORGANISATION DU PARCOURS

### Objectif:

 S'approprier les outils NORAUTO qui permettent d'organiser un parcours de formation.

### Contenu:

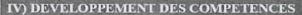
- Le tableau de suivi des compétences NORAUTO.
- Les tableaux de suivi des activités en liaison avec un diplôme.
- Les conditions d'utilisation de cet outil.

### Animation:

- Présentation et échanges autour de la grille de compétences NORAUTO (par catégories de métiers).
- Réflexion en sousgroupes sur les conditions d'utilisation de la grille (avantages, risques, parades).







# Objectifs:

- Développer des démarches de transmission des compétences métier.

### Contenu:

- Les différentes approches pédagogiques
- Les conditions de réussite de la transmission

## Animation :

- Recensement des pratiques ou intentions en sous-groupes.
- Analyse des forces et faiblesses des diverses approches en collectif
- jeux de communication et synthèse collective des enseignements en matière de conditions de réussite de la communication jeune/huteur.



AM 53





# V) EVALUATION

### Objectifs:

- Identifier les différents types d'évaluation et leurs finalités respectives.
- Repérer les modalités et outils des différents systèmes d'évaluation (entreprise NORAUTO, Education Nationale et CQP de branche).
- S'entrainer à la conduite de l'entretien

### Contenu:

- L'évaluation : finalités, outils et méthodes.
- Les systèmes et outils d'évaluation (Les outils NORAUTO, exemples de grilles Education Nationale, de grilles de CQP...)
- La conduite de l'entretien : les notions mises en jeu, les étapes clés.

### Animation:

- Réflexion en sousgroupes sur l'évaluation : pourquoi, quand, comment ?
- Formalisation des réflexions.
- Présentation des outils de l'évaluation
- Mise en situation de conduite d'entretien dans le cadre de l'évaluation ou élaboration collective d'un guide de conduite d'entretien.

Norauto

MI

An An